

0-792334

На правах рукописи



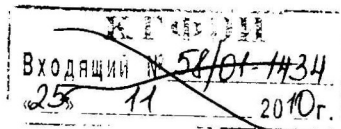
ЕЛКИНА ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ
НА РЫНКЕ ТРУДА: СТРАТЕГИИ И ТЕНДЕНЦИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Омск – 2010



Работа выполнена на кафедре экономики и социологии труда
Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор
Половинко Владимир Семенович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Сарабский Александр Авдеевич

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712558

доктор экономических наук, профессор
Федченко Анна Александровна

доктор экономических наук, профессор
Шубенкова Евгения Валериевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО Удмуртский государственный
университет

Защита состоится « 25 » января 2011 г. в 14.00 на заседании дис-
сертационного совета ДМ 212.179.01 при Омском государственном
университете им. Ф.М. Достоевского по адресу: 644077, г. Омск,
пл. Лицкевича, 1, ауд. 214.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библио-
теки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат разослан « 19 » исабре 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

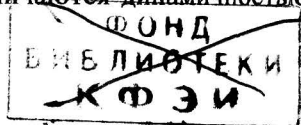
Л.Н. Иванова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В последние годы проблемы стратегического развития России стимулировали интерес к исследованию экономического поведения человека, обоснованный тем, что экономическое поведение определяет действия людей и их реакции, которые отражают изменения, происходящие на рынке, и является инструментом, позволяющим предсказать результаты различных изменений важнейших составляющих любого рынка. Эффективность преобразований не в последнюю очередь зависит от того, насколько адекватно происходит встраивание и приспособление важнейших компонентов поведения людей в современные экономические отношения и институты.

Влияние экономического поведения человека на экономическое развитие разных субъектов хозяйствования и страны проявляется прежде всего через рынок труда. Это объясняется тем, что ситуация на рынке труда оказывает влияние на процессы экономического развития и во многом определяет их интенсивность. Таким образом, в современных условиях возникла актуальная потребность отслеживать экономическое поведение человека, его реакцию на смену приоритетов общественного развития, изменение характера трудовых отношений, а в итоге – прогнозировать изменения на рынке труда в условиях динамичного развития общества. В основу выбора методов разрешения проблем и способов регулирования рынка труда должно быть положено понимание того, каким образом принимается экономическое решение субъектом в социально-трудовой сфере.

Выбор работником конкретного экономического решения обусловлен, прежде всего, целью, направляющей его действия, которой он придерживается в сфере трудовых отношений относительно длительное время. Эта цель определяет причины и ориентиры трудовой деятельности, выбор типа занятости и конкретного рабочего места и находит свое отражение в стратегиях экономического поведения. Эта стратегия определяет совместимость работника с условиями трудовой деятельности, приемлемые для работника условия применения трудового потенциала, его затратно-компенсационный характер отношений с обществом, величину трудоотдачи и прочее. Вместе с тем сами стратегии экономического поведения работника складываются в результате влияния разнообразных факторов, действующих как со стороны работника, так и со стороны рынка труда в целом. Все эти факторы в современных условиях отличаются динамичностью и не-



стабильностью. Поэтому эффективность управленческих воздействий на рынок труда определяется умением прогнозировать и воздействовать именно на стратегии экономического поведения работников, а не только (и не столько) на текущие поведенческие реакции работников на рынке труда.

Осмысление стратегий экономического поведения работников позволит создать новые модели трудовой мотивации, побуждающие современного работника к эффективному и высокопроизводительному труду и приводящие к заданным целям управления при минимизации затрат на основе использования устойчивых целей работника.

Неразработанность теоретических и методологических подходов и инструментария, направленного на изучение стратегий экономического поведения работников на рынке труда, обуславливает актуальность выбранной темы.

Степень разработанности проблемы. Общие теоретические вопросы трудовой деятельности и рынка труда рассматриваются в трудах А. Берля, Дж.К. Гэлбрейта, Т. Веблена, Р. Джакмана, К. Маркса, Дж.М. Кейнса, Р. Коуза, А. Маршалла, Г. Минза, Д. Норта, Ф. Найта, Д. Риккардо, Дж. Робинсона, А. Смита, Ж.-Б. Сэя, Э. Тоффлера, О. Уильямсона, М. Фридмена, Э. Хансена, Й. Шумпетера, Р. Эренберга и др.

Основу диссертационной работы составляет теория экономического поведения, которая была заложена такими учеными, как: М. Армстронг, Б. Ананьев, Г. Балл, П. Блау, М. Вебер, Т. Веблен, В. Верховин, Х. Вилер, Л. Выгодский, Дж. Гант, К. Гилл, М. Грановеттер, Т. Заславская, Г. Здравомыслов, Г. Зиммель, В. Зомбарт, С. Канг, Г. Калабрези, Р. Коуз, Дж. Коулман, Г. Лейбенштейн, А. Леонтьев, С. Ли, А. Льюис, С.В. Малахов, Е. Мостовая, Н. Наумова, Т. Парсонс, В. Радаев, Р. Рывкина, Г. Рэчлин, Н. Смелсер, А. Смит, А. Фюрнхэм, К. Шоу, Й. Шумпетер, М.А. Яндт.

В России значительный вклад в разработку теоретических и методологических основ экономического поведения на рынке труда внесли Л. Абалкин, В. Бобков, Н. Волгин, В. Гимпельсон, Н. Гриценко, Р. Капелюшников, В. Куликов, М. Левин, К. Микульский, Ю. Одегов, Т. Озерникова, В. Половинко, Н. Римашевская, С. Рошин, Г. Руденко, А. Сарабский, С. Солнцев, С. Сотникова, Т. Стукен, А. Федченко.

Работы этих исследователей в разной степени раскрывают содержание складывающихся отношений в области доходов и оплаты труда работников как материального, так и нематериального сектора экономики и отличаются неоднородностью суждений по данной проблеме.

Теория оптимизации трудовых усилий индивида и получаемого вознаграждения, максимизации поведения, теория выбора и теория принятия экономического решения исследовались в концептуальных позициях таких видных ученых, как: М. Алле, Г. Беккер, А. Блайндер, Н. Кондратьев, В. Леонтьев, Л. Роббинс, П. Самульсон, Л. Сэвидж, М. Фридмен, Ф. Хайек, Р. Хайлбронер, П. Хейне и др. При создании концепции стратегии экономического поведения, принятия решения, стратегического выбора и управления за основу были приняты концептуальные подходы Р. Акоффа, И. Ансоффа, Г. Баррингтона, М. Брауна, И. Блауберга, Дж. Вернера, С. Гошала, Д. Дэй, К. Клаузевица, Д. Куинна, Г. Минберга, У. Партера, Р. ДеСимона, А. Стерлина, М. Рейда, И. Тулина, Дж. Уолтона, Ф. Эмери, Э. Юдина.

Диссертационная работа базируется на теории управления, эффективности управленческих решений, основы которых были заложены и разрабатывались такими учеными, как А. Аверьянов, В. Афанасьев, Д. Бахрах, П. Друкер, Е. Галлантер, Х. Ламберт, П. Лебедев, В. Лекторский, Д. Мако, А. Маслоу, М. Мессарович, Д. Миллер, И. Назаренко, Д. Норт, В. Павлов, Р. Пантэм, К. Прибрам, В. Садовский, М. Скаржинский, И. Соболев, И. Тахара, Ю. Тихомиров, В. Чекмарева и др.

Перечисленные теоретические и методологические подходы развивают понятийный аппарат, раскрывают сущность и содержание экономического поведения, определяют направления исследования и управления экономическим поведением. Несмотря на то, что представленные научные подходы внесли значительный вклад в объяснение причин и механизмов экономического поведения, влияния поведения на рынок, на эффективность экономической деятельности, многие актуальные вопросы до сих пор остаются нерешенными. В частности, в области исследования рынка труда концентрация исследований направлена на изучение трудового поведения, трудовой активности, гендерной сегрегации, психологических факторов удовлетворенности работой, мобильности и перемещений работников. В литературе представлен ограниченный круг теоретических моделей стратегий экономического поведения, дифференцированных по отраслям научного знания и методологическим подходам к исследованию, в результате чего получаемые на их основе выводы оказываются слабо согласованными между собой, а порой и противоречивыми. К тому же часто происходит подмена дефиниций, когда под стратегией понимают тенденции поведения в определенных условиях, а не действия, направленные на достижение долгосрочной цели. Само экономическое поведение работника сводится иногда к выбору продолжительности занятости

при заданной системе оплаты и условиях труда, и отсутствуют исследования, где трудовые затраты оцениваются комплексно, не только с количественной, но и с качественной стороны.

Наличие различных, не согласующихся между собой моделей связано с отсутствием механизма идентификации поведения с определенной стратегией экономического поведения, методологии измерения самих стратегий, что объясняется недостаточной разработанностью общей теории экономического поведения работника на рынке труда как формы реализации трудовой деятельности. Однако именно на рынке труда сталкиваются экономические интересы различных субъектов (носителей рабочей силы, работодателей, организаций, региона), которые и определяют их поведение в экономической системе общества. Все это ставит перед наукой задачу осмысления и изучения закономерностей реализации экономического поведения работника на рынке труда.

Описывая причины того, что изучение экономического поведения и стратегий работников не является устоявшейся предметной областью отечественной экономической науки, российские исследователи указывают на недооценку эластичности поведения работников на рынке труда в исследованиях с устоявшимися предпосылками о том, что динамика и тенденции на рынке труда определяются со стороны спроса. Но есть и другой ряд факторов, которые сдерживают исследования экономического поведения работников на рынке труда. Экономический анализ процессов, связанных с экономическим поведением, предполагает наличие баз микроданных. Наличие ограниченного числа баз микроданных, раскрывающих не все аспекты экономического поведения работников, а тем более их стратегий, как раз и выступает сдерживающим фактором. Решение указанных проблем видится автору в применении системного подхода к анализу столь сложного социально-экономического явления в конкретно-научном и гносеологическом аспектах. Это позволит комплексно подойти к решению изложенных проблем.

Необходимость совершенствования механизмов регулирования рынка труда на основе типичных моделей поведения работников для теории и практики формирования эффективной социальной политики, а также сложность и масштабность проблемы требуют ее серьезного теоретического осмысления, методологических и методических разработок прежде всего на основе системного знания.

Целью исследования является разработка концепции стратегий экономического поведения работников на основе системного подхода к рынку труда и обоснование концепции управления стратегиями эко-

номического поведения работников с целью стабилизации или изменения состояния рынка труда.

Реализация указанной цели определила необходимость постановки и решения следующих задач:

- определить роль, детерминанты и специфику экономического поведения работника на рынке труда; выявить внутрисистемные отношения рынка труда и исследовать его с точки зрения взаимосвязанных отношений «работник – работодатель»; доказать возможность и необходимость сегментирования рынка труда на основе поведенческого принципа; выявить модели экономического поведения, формирующие сегменты рынка труда; выявить определяющие ограничения, действующие на модели экономического поведения с позиций системного и институционального подходов;

- доказать, что экономическое поведение работника на рынке труда проявляется под влиянием стратегий экономического поведения, выявить типологию стратегий экономического поведения работника на рынке труда; разработать и применить на практике методологию и методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников на региональном рынке труда, определить типологические характеристики, системы факторов и зависимостей, влияющих на формирование и реализацию стратегий экономического поведения; раскрыть и объяснить закономерности стратегий экономического поведения работников на рынке труда на основе выявленных тенденций развития и устойчивости;

- разработать и обосновать методический подход к исследованию рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников; оценить состояние рынка труда с позиций сложившейся структуры стратегий экономического поведения работников на рынке труда; выявить ограничения и систематизировать задачи, которые стоят перед управлением стратегиями экономического поведения работников;

- сформулировать принципы и разработать концепцию управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда; определить объект и субъект управления, оценить применяемые в современной практике способы регулирования трудовых отношений и выработать методы управления для субъекта управления трудовой деятельностью и рынка труда в целом;

- выявить организационные аспекты взаимодействия субъектов управления, определить функциональную координацию участия субъектов управления развитием стратегий экономического поведения на федеральном, региональном, местном уровне и уровне микросреды с

целью изменения состояния рынка труда; разработать механизм и последовательный алгоритм управления развитием стратегий с целью изменения состояния рынка труда;

– конкретизировать разработанную концепцию путем построения математической модели и составить прогноз структуры стратегий экономического поведения работников на рынке труда с целью анализа состояния рынка труда и выработки подходов к управлению изменениями на рынке труда; систематизировать цели развития рынка труда; выявить и обосновать направления согласования интересов субъекта и объекта управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда; обосновать критерии эффективности развития стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

Объект исследования – экономическое поведение на рынке труда как теоретико-методологическая научная область, изучающая рынок труда с позиций затратно-компенсационного характера отношений человека и общества и выявляющая тенденции и закономерности трудовой деятельности, предложения труда, распределения и использования трудовых ресурсов.

Предмет исследования стратегии экономического поведения работников на рынке труда как форма реализации экономического поведения.

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения и категориальный аппарат классической и неоклассической экономической теории, институциональной теории, общей теории систем, концепции устойчивого развития, теории управления, теории организаций, теории организационного поведения, экономики труда. В диссертации использованы общенаучные методы исследования: системный подход, анализ и синтез, методы группировки, сравнительного анализа, логического сопоставления, графических интерпретаций, моделирования, социологические методы, статические методы обработки информации, научного наблюдения.

Информационной базой исследования послужили результаты фундаментальных и прикладных исследований классиков экономической теории и современных ученых в области экономики труда, предложения труда и управления персоналом. В ходе исследования использовались базы данных Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ), данные Федеральной службы государственной статистики РФ, базы данных Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) – статистические исследования, проводимые Федеральной службой государственной статистики, базы Единого архива

социологических данных Независимого института социальной политики (ISSP), базы данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), базы данных Института маркетинговых исследований ГФК Русь (Gfk Group), статистические сборники и информация, представленная в сети Internet на официальных сайтах, законодательные и нормативно-правовые акты РФ в сфере труда и управления. При подготовке диссертационного исследования использовалась обобщенная информация, полученная автором при проведении социологических исследований в 1999 и 2007 годах. В общей сложности были изучены характеристики экономического поведения 3 336 работников 43 предприятий г. Омска. Опросом с применением метода интервью были охвачены 96 руководителей предприятий и отделов кадров организаций г. Омска и Омской области.

Научная новизна результатов работы заключается в развитии теории рынка труда на основе системного подхода посредством сегментирования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников, что позволило выявить тенденции и закономерности трудовой деятельности на основе типовых моделей экономического поведения работников.

1. Разработана концепция стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Стратегия экономического поведения работника представлена как совокупность действий, которых придерживается работник для достижения долгосрочной, устойчивой, лично значимой цели работника на рынке труда, которая определяет его трудовую деятельность и формирует определенный тип и характер взаимодействий и взаимозависимостей на рынке труда. В результате выявлены новые типологические модели экономического поведения работников на рынке труда, соответствующие современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений.

2. Предложены и обоснованы теоретические положения, а также методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Выявлены и обоснованы внутренние закономерности, влияющие на формирование, развитие и устойчивость каждого типа стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Доказано, что устойчивость стратегий сопровождается изменением способов достижения реализации каждой стратегии и усилением значимости социально обусловленных факторов трудовой деятельности.

3. Обоснован методический подход к изучению рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников. Предложен-

ный подход позволил ввести новое классификационное основание для сегментирования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников, что позволило создать математическую модель структуры стратегий, способствующей прогнозированию ситуации на рынке труда и мониторингу его состояния. В результате были определены современные тенденции, структура и состояние рынка труда на основе реализуемых стратегий экономического поведения работников, составлен прогноз развития рынка труда до 2015 года. Доказано, что стабилизация рынка труда обусловлена обменом труда на доход, не включающим равные параметры.

4. Сформулированы принципы и разработана концепция управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда. Расширен состав субъектов и объектов управления экономическим поведением работников на рынке труда в части структурирования субъекта управления по различным направлениям ресурсных ограничений; объекта управления – на основе разноуровневого структурирования системы стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Расширен предмет управленческого воздействия в части введения системы воздействий на зависимости, соответствующие работнику, реализующему определенный тип стратегии экономического поведения. Определена функциональная координация участия субъектов управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда и разработан комплексный механизм управления стратегиями. Доказано, что механизм управления должен основываться на интересах отдельного носителя стратегии экономического поведения. Разработаны критерии эффективности управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда.

5. Построена математическая модель (матрица) распределения стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Доказано, что в условиях самоуправления стратегии обладают слабыми тенденциями к самоизменению. Добиться изменения структуры стратегий возможно при изменении характеристик сегмента рынка труда, используя зависимость работника от этого сегмента.

6. Уточнено и теоретически обосновано содержание понятий «стратегия поведения работника», «экономическое поведение работника на рынке труда», «управление стратегиями экономического поведения». Дано теоретическое обоснование содержания понятия «внеэкономические переменные» и необходимости введения этого понятия в качестве дополнительного показателя, оценивающего величину трудовых затрат индивида.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется актуальностью поставленных задач и состоит в развитии теории экономики труда с позиций поведенческого подхода. Сформулированные в диссертации положения и выводы способствуют углублению теоретических представлений о функционировании рынка труда, о процессах, лежащих в основах предложения труда, о факторах, причинах и закономерностях реализации трудовой деятельности работником.

Обоснованность и достоверность результатов работы подтверждается проведенными эмпирическими исследованиями, результатами исследований российских и зарубежных авторов, применяемыми моделями и методами, использованием как официальных статистических данных, так и полученных в ходе проведения эмпирических исследований, расчетами автора. Полученные в работе эмпирические оценки состояния рынка труда, свидетельствующие о мотивационном кризисе и ухудшении структуры качественных соотношений трудовых затрат и доходов, обосновывают необходимость усиления внимания к данной проблеме со стороны государства и работодателей.

Разработанная концепция стратегий экономического поведения работников развивает знания о тенденциях реализации экономического поведения работников на рынке труда, закономерностях трудовой деятельности, о состоянии рынка труда, что позволяет вырабатывать регулирующие воздействия на рынок труда в целом, в большей степени соответствующие целям развития государства.

Выявленные типологические модели поведения позволяют определить управленческие воздействия субъектов управления, направленные на повышение эффективности основных показателей бизнеса, рынка труда и использования государственных ресурсов.

Выводы и предложения, содержащиеся в работе, могут составлять теоретическую основу для выработки стратегии развития социально-трудовых отношений, дальнейшего совершенствования процессов регулирования отдельных элементов социально-трудовых отношений на основе методов программирования и проектирования с учетом специфики различных уровней экономической системы.

Практическое значение исследования заключается в возможности применения материалов диссертационного исследования, методологии и инструментария оценки состояния рынка труда и его мониторинга органами государственной власти для регулирования развития сферы труда на федеральном, региональном и муниципальном уровне, на уровне корпораций, а также для разработки, внедрения и процессного осуществления стратегии социально-экономического развития и

концепции регулирования рынка труда с учетом экономического поведения людей.

Апробация работы. Осуществлена в процессе докладов и обсуждения на международных, всероссийских, межрегиональных и других научно-практических конференциях. Основными из них являются: международные научно-практические конференции: Социально-экономические проблемы развития региона в современных условиях (г. Омск, 2004); Корпоративное управление: проблемы и практика (г. Ульяновск, 2005); Инновационные технологии в повышении качества образования (г. Омск, 2006); Экономические и правовые факторы устойчивого развития социальных систем (г. Омск, 2006); Перспективы и пути развития экономики региона (г. Омск, 2006); VI Омские торгово-экономические чтения (г. Омск, 2008); всероссийские научно-практические конференции: Общество. Человек. Экономика. Труд. Культура (Омск, 1997); Самоорганизация социокультурного пространства Поволжских регионов: векторы, факторы, механизмы изменения (г. Ульяновск, 2006); Математические модели современных экономических процессов, методы анализа и синтеза экономических механизмов (г. Самара, 2006).

Результаты диссертационного исследования используются в учебном процессе Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Омского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, Сибирского университета потребительской кооперации (Омский филиал), а также отражены в учебно-методических пособиях.

По теме диссертации автором опубликовано более 57 работ общим объемом свыше 124 п.л., в том числе 5 монографий, 15 работ в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, 4 глав, заключения, библиографического списка использованной литературы, приложений.

Содержание работы

Введение.

Глава 1. Теоретические основы стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

1.1. Экономическое поведение человека в экономической науке: теоретические и методологические подходы.

1.2. Экономическое поведение работников на рынке труда и его детерминанты.

1.3. Концептуальные основы стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

Глава 2. Исследование формирования и реализации стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

2.1. Методика исследования и измерения стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

2.2. Факторы, влияющие на формирование стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

2.3. Зависимости, определяющие реализацию определенного типа стратегии экономического поведения.

Глава 3. Исследование рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников.

3.1. Методика сопоставительного исследования рынка труда на основе стратегий экономического поведения.

3.2. Тенденции состояния рынка труда, выявленные на основе стратегий экономического поведения занятых.

3.3. Тенденции состояния рынка труда, выявленные на основе стратегий экономического поведения безработных.

Глава 4. Концепция управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда.

4.1. Объект и субъект управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда.

4.2. Методы управления стратегиями экономического поведения с целью поддержания или изменения состояния рынка труда.

4.3. Механизм управления стратегиями экономического поведения и критерии оценки эффективности управления.

4.4. Моделирование матрицы стратегий экономического поведения с целью прогнозирования состояния рынка труда.

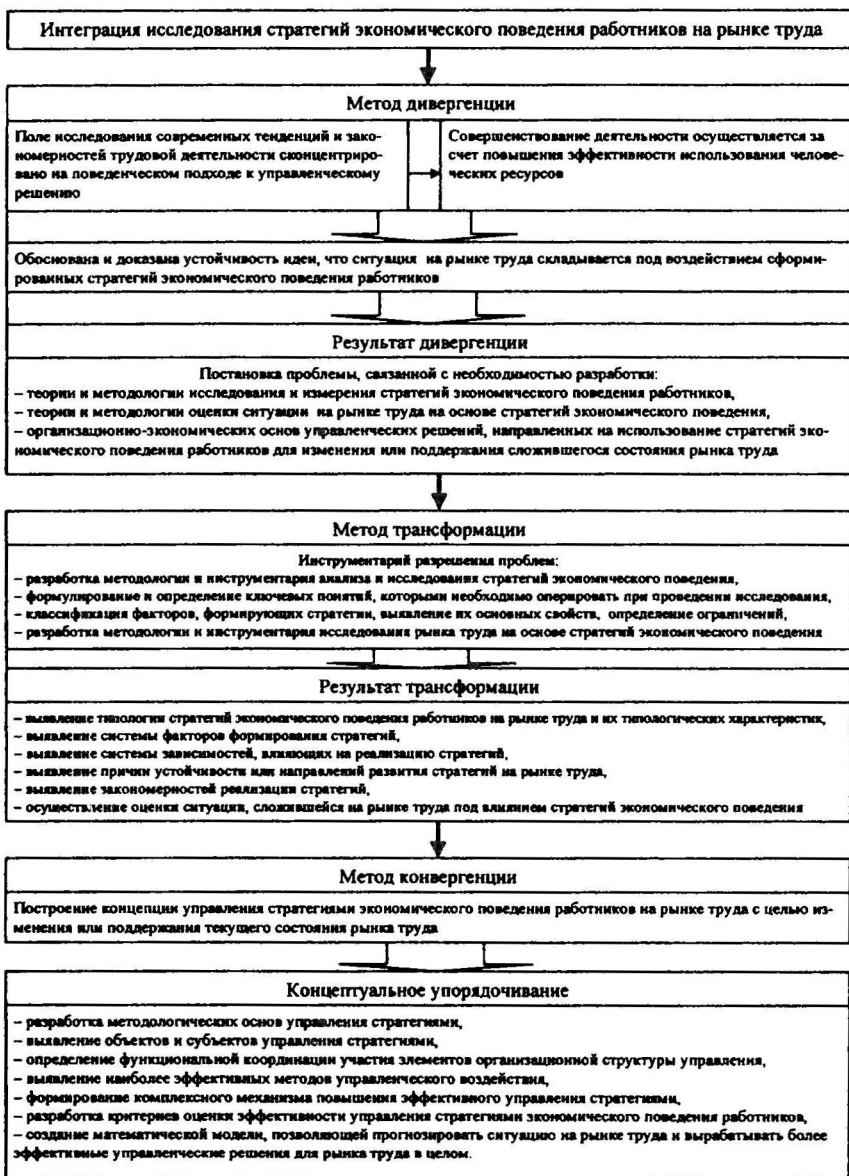
Заключение.

Библиографический список использованной литературы.

Приложения.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Разработана концепция стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Выявлены новые типологические модели поведения работников на рынке труда, соответствующие современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений.



**Рисунок 1 – Методы проектирования концепции
и результаты их использования**

Для построения авторского подхода были применены методы проектирования концепции, результаты которых представлены на рисунке 1.

В качестве исходного базиса было принято положение о том, что поведение человека представляет собой форму реализации деятельности. Поэтому проблемы эффективности трудовой деятельности, поиск результативных воздействий на рынок труда в целом целесообразно рассматривать и исследовать в более конкретном контексте: в форме поведенческих стратегий работника, которые «фокусируют» многообразие его субъективных проявлений на функциональном алгоритме трудовой деятельности, обеспечивают их интеграцию в систему определенной экономической организации.

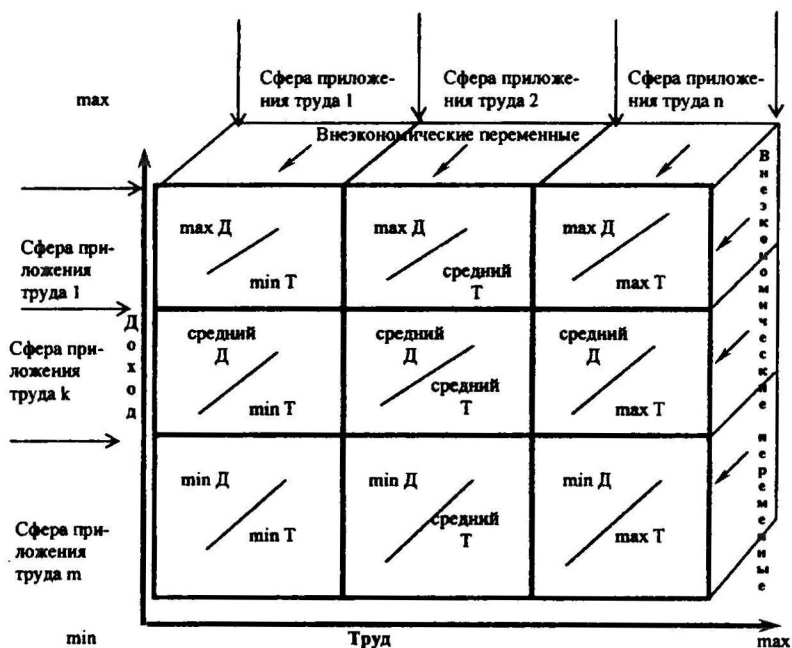
В основу типологии поведения работников на рынке труда была положена концепция экономического поведения, поскольку именно оно обуславливает реакцию субъекта на смену приоритетов общественного развития, на изменение характера трудовых отношений и тем самым определяет цели и задачи его трудовой деятельности.

Использование поведенческого принципа сегментирования рынка труда позволило определить специфику экономического поведения работника, отделить его от трудового поведения и уточнить определение экономического поведения работника на рынке труда. В диссертационном исследовании экономическое поведение работника на рынке труда рассматривается как система поступков и действий, направленная на субъективную оптимизацию положения на рынке труда вследствие использования имеющегося трудового потенциала работника с целью получения выгоды. По своей сути на рынке труда экономическое поведение проявляется в своей классической затратно-компенсационной форме, где в качестве затрат выступают трудовые затраты, в качестве компенсации – доходы или субъективные выгоды.

Различный оптимизирующий эффект экономического поведения, проявляющийся при реализации трудовой деятельности работника, формирует определенные типы стратегий экономического поведения. Стратегия экономического поведения работника на рынке труда – это действия, которых придерживается работник для достижения своей долгосрочной, приоритетной, устойчивой, лично значимой жизненной цели на рынке труда, связанной с достижением оптимального распределения имеющихся ресурсов и положения на рынке труда и формирующейся исходя из ориентации на определенный доход при определенной величине трудовых затрат. Вариативность стратегий определяется взаимодействием трех факторов: величины дохода, величины труда, возможной области приложения труда (как условия

необходимого соединения труда и дохода). Вследствие этого по параметрам соотносимости затрат и результатов, свободы выбора и ориентированности на результат была создана обобщающая матрица типов стратегий экономического поведения работников на рынке труда (рисунок 2).

Данный подход к исследованию множества типов стратегий оказался оправданным, поскольку позволил в процессе прикладных исследований рассмотреть объект с различных сторон, с разными основаниями для анализа, не только по традиционным параметрам (пол, возраст, образование), но и по таким, как экономические и внеэкономические ориентиры экономической деятельности, уровень жизненной, профессиональной, творческой активности и т. д.



Мак Д – максимум дохода, Мак Т – максимум труда,
Средний Д – средняя величина дохода, Средний Т – средняя величина труда,
Min Д – минимальный уровень дохода, Min Т – минимальный уровень труда

Рисунок 2 – Матрица стратегий экономического поведения работников на рынке труда

Результаты двух эмпирических исследований подтвердили, что представленная в работе типология стратегий экономического поведения работников на рынке труда соответствует современным экономическим условиям и сложившемуся характеру трудовых отношений. Исследования показали наличие и устойчивость стратегий, несмотря на то, что проводились в разных экономических ситуациях 1999 и 2007 годов.

Проведенные нами эмпирические исследования выявили и типологические характеристики работников, реализующих определенный тип стратегии экономического поведения на рынке труда, знание которых повышает эффективность управленческих воздействий. Работник становится более прогнозируемым, а значит, более управляемым.

Результаты эмпирических исследований позволили выявить и всесторонне описать причинно-следственные связи, лежащие в основе каждой стратегии. Было выявлено, что основу поведения работников составляет ядро факторов, которые формируются под воздействием различных причин. Причины и ядро определяются типом стратегии, на которую ориентирован индивид. Важность этого момента заключается в том, что работник, реализующий определенный тип стратегии воспринимает, перерабатывает и выпускает только определенные импульсы, которые соответствуют ядру факторов его стратегии. С типом реализуемой стратегии непосредственно связан уровень выполняемого действия, задания или получаемого результата. Поэтому управление должно строиться так, чтобы характер (уровень) выполняемой работы в максимально возможной степени соответствовал характеристикам стратегии, которую реализует работник.

Выявленные нами факторы и причины формирования стратегий имеют функциональное назначение для управления. Оно заключается в использовании их как мощного средства повышения результатов деятельности. Эти причинные факторы, формирующие каждый тип стратегии экономического поведения работника, являются основной для формирования информационных потоков между субъектом и объектом управления, что позволяет сформировать эффективную структуру управления развитием стратегий экономического поведения работника на рынке труда с целью изменения или поддержания сложившейся ситуации на рынке труда.

Выявление новой типологии экономического поведения на рынке труда позволило сделать ряд выводов.

Во-первых, необходимо разработать подход к исследованию рынка труда на основе стратегий экономического поведения работни-

ков. Если представленные типы экономического поведения соответствуют сложившимся экономическим условиям и характеру социально-трудовых отношений, следовательно, рынок труда необходимо исследовать с позиций распределения стратегий и влияния этого распределения, поскольку они определяют трудовую деятельность, а значит и влияют на все процессы, происходящие на рынке труда. Для этого необходимо ввести новое классификационное основание для сегментирования рынка труда, учитывающее современные тенденции, структуру и состояние рынка труда с точки зрения реализуемых стратегий экономического поведения работников. Сегментируя рынок труда на основе таких стратегий, изучая поведение и зависимости каждого такого сегмента, мы получаем информацию о том, каким образом влиять на процессы, происходящие на рынке труда.

Во-вторых, наличие устойчивых моделей поведения на рынке труда требует создания методологии исследования самих стратегий, инструментария их измерения и выявления ключевых факторов, определяющих формирование и изменение стратегий экономического поведения работников, а также их распределение.

В-третьих, если оценка ситуации на рынке труда, сложившейся под влиянием структуры стратегий экономического поведения, характеризует его качественное состояние, то это неизбежно приводит к необходимости изменения или поддержания данного состояния, следовательно, требует наличия механизма управления развитием стратегий экономического поведения. Это изначально ставит вопрос о разработке методологического подхода к построению такой системы управления.

2. Методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников. Причинно-следственные связи стратегий.

Выбор стратегии экономического поведения на рынке труда работником осуществляется не стихийно. В основе формирования и реализации стратегии лежат определенные факторы и зависимости. Поэтому изучение стратегий экономического поведения потребовало создания методики их исследования, идентификации и анализа (таблица 1), а также детального исследовательского инструментария. Авторский подход был ориентирован на системность и сопоставимость частных показателей при оценке стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

На первом этапе осуществляются идентификация поведения работника с определенной стратегией, оценка влияния факторов, дейст-

вующих со стороны работника и сфер приложения труда на индивидуальные стратегии работников, а также социально-демографических характеристик. Сами стратегии формируются на основе сопоставления величины труда и величины дохода, при этом величины градируются на максимальные, средние и минимальные. Величина труда определяется на основе двух составляющих – экономических и внеэкономических переменных. Величина экономических переменных складывается из времени занятости и сложности труда. Но этого не достаточно, чтобы определить действительную величину трудовых затрат работника. Поэтому было введено понятие внеэкономических переменных, учитывающее дополнительные действия, связанные с трудовой деятельностью и имеющие экономические последствия либо воспринимаемые работниками таковыми. К таким действиям относятся: 1) действия, способствующие достижению, поддержанию и улучшению качества труда для определенного рабочего места, то есть это действия, направленные на достижение и поддержание необходимого уровня профессионализма и компетенции; 2) действия, способствующие расширению потенциальной сферы приложения труда, то есть направленные на универсализацию работника; 3) действия, способствующие увеличению потенциальных возможностей повышения или стабилизации благосостояния, расширению уровня доступа к более прибыльному приложению труда, то есть характеризующие жизненную активность личности, последствия которой сказываются на положении работника на рынке труда. Величина экономических и внеэкономических переменных так же градируется на максимальную, среднюю и минимальную. Принципы градации разработаны, обоснованы и представлены в диссертационной работе. Определение величины труда с позиций экономических и внеэкономических переменных требует детального разъяснения применения принципов градации. В этой связи, нами были разработаны принципы идентификации действий, осуществляемых работником в качестве внеэкономических и экономических переменных, а также определены принципы оценки их величины.

Второй и третий этапы методологии связаны с выявлением факторных связей формирования стратегий и зависимостей, лежащих в основе реализации определенного типа стратегий. Обоснованность выводов базировалась на статистических методах с использованием математической статистики и теории вероятностей. Формирование выборок исследований осуществлялось с помощью статистического моделирования случайных чисел. Корреляционный анализ взаимосвязи факторов осуществлялся на основе корреляционных матриц парных

Таблица 1 – Система комплексного исследования и измерения стратегий экономического поведения работников и безработных на рынке труда

<i>Этапы анализа</i>	<i>Показатели, используемые для оценки</i>
1 этап. Выявление количественных и качественных параметров каждой стратегии экономического поведения работника на рынке труда	
1.1. Идентификация поведения работника с определенной стратегией экономического поведения на рынке труда	<p>1. Величина труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) совокупная продолжительность рабочего времени, б) сложность труда, в) величина внеэкономических переменных – показатели действий, способствующих достижению, поддержанию и улучшению качества труда для определенного рабочего места, – показатели действий, способствующих расширению потенциальной сферы приложения труда, – показатели действий, способствующих увеличению потенциальных возможностей повышения или стабилизации благосостояния, расширению уровня доступа к более прибыльному приложению труда <p>2. Величина дохода:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) уровень дохода (среднемесячный индивидуальный и семейный доход), б) источники получения дохода <p>3. Субъективная идентификация с определенной стратегией</p>
1.2. Оценка системы факторов, действующих на стратегии экономического поведения со стороны работника	<ul style="list-style-type: none"> а) личностные обстоятельства, б) уровень информированности, в) доступные каналы трудоустройства, г) правовая культура, д) отношение к сферам приложения труда, е) факторы досуга
1.3 Оценка системы факторов, действующих на стратегии экономического поведения со стороны сфер приложения труда	<ul style="list-style-type: none"> а) Отношение к сферам приложения труда б) Текущее состояние респондента на рынке труда
1.4 Оценка социально-демографических характеристик	Социально-демографические показатели
2 Этап. Определение факторов, влияющих на формирование стратегий экономического поведения работников на рынке труда	
3 Этап. Определение зависимостей, формирующих определенный тип стратегий экономического поведения работников на рынке труда	

Таблица 2 – Количественная структура стратегий экономического поведения экономически активного населения по результатам исследований 1999 и 2007 годов

Показатели	Типы стратегий				
	1	2	3	4	5
	Мах Д/ Мах Т	Мах Д/ Ср Т	МахД/ MinТ	СрД / МахТ	СрД / Ср Т
Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 1999 год	1	2	1,5	0	4
Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 2007 год	0,3	0,4	0,3	0	2,6
Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки), 1999 год	7,7	13,5	3	5,2	12,5
Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки), 2007 год	9,6	13,3	3,7	5,9	12,2
Показатели	Типы стратегий (продолжение)				
	6	7	8	9	10
	СрД / MinТ	MinД/ МахТ	MinД / Ср Т	MinД / MinТ	Итого
Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 1999 год	7,6	0,5	19	64,4	100
Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 2007 год	0,8	2,6	49,5	43,5	100
Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки), 1999 год	4,6	5,5	33,2	14,8	100
Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки), 2007 год	4,3	5,9	35,1	9,6	100

коэффициентов корреляции, констатирующих сильную взаимосвязь при величине более 0,7. Для оценки исходных уровней факторов определялись границы их изменения в исследуемой совокупности. Для полученной точечной оценки процента с определенным признаком

доверительные интервалы определялись при уровне значимости $\alpha=0,05$. Нижние и верхние доверительные границы генеральных средних в каждой контрольной точке времени (1999 и 2007 годы) определялись при доверительной вероятности (надежности) $\gamma = 0,95$. Для проверки исходной гипотезы об однородности ряда выборок факторов с нестандартными оценками распределения использовался критерий Кохрана.

Исследования выявили наличие и подтвердили устойчивость качественных и количественных параметров, характерных для каждого типа стратегии. Детально эти параметры представлены в работе.

Результаты сопоставления двух исследований, проведенных в 1999 и 2007 годах, представили практически идентичную картину распределения экономического поведения по стратегиям (таблица 2).

Исследование показало, что если на стратегии не воздействовать, то они обладают слабыми тенденциями к самоизменению. В диссертационной работе детально представлены тенденции изменения стратегий экономического поведения работников, которые в общем характеризуются:

- изменением способов достижения реализации каждой стратегии (максимизация трудового участия за счет усложнения работы (1999 год – 43 % (35 %) ¹, 2007 год – 67 % (54 %)); ориентацией работников на диверсификацию их трудовых усилий, охват большей сферы, где они могут работать, а следовательно, на повышение конкурентных преимуществ (наличие значительных профессиональных преимуществ: 1999 год – 25 % (18 %), 2007 год – 42 % (21 %));

- усилением значимости социально обусловленных факторов трудовой деятельности (факторы, повлиявшие на принятие решения о трудоустройстве: 1999 год – доход 56 % (62 %), дополнительные блага (кроме дохода) – 25 % (21 %), продолжительность рабочего дня – 15 % (11 %); 2007 год – доход – 59 % (63 %), привлекательность сферы приложения труда – 22 % (18 %), имидж предприятия – 13 % (8 %));

- увеличением степени удовлетворенности доходом (выгодами), получаемым работниками (1999 год – 18 %, 2007 год – более 47 %);

- повышением степени стабильности занятости и сокращением мобильности в связи с высокой конкуренцией на рынке труда;

- изменением качественных характеристик работников в сторону повышения профессиональных навыков, образования, а также увеличением количества лет, потраченного на обучение. При этом чем

¹ В скобках отмечены результаты, характерные для безработных респондентов.

больше работники тратят времени на образование, тем реже они повышают квалификацию в последующем (если в 1999 году коэффициент корреляции Спирмана был равен $(-)$ 0,248 при двусторонней значимости 0,000, то в 2007 году – $(-)$ 0,631 при том же уровне двусторонней значимости). Это свидетельствует о том, что работники предпочитают получать дополнительное образование, подтвержденное дипломами, в большей степени, чем периодически повышать квалификацию и получать сертификаты.

Повышение конкурентоспособности на рынке труда и получение дополнительных профессиональных преимуществ приводит к повышению ценности свободного времени (если в 1999 году более половины респондентов (51,4 %) имели низкую ценность отдыха, то в 2007 году – только 33,8 %). Увеличивается значение таких факторов, как наличие уникального профессионального опыта, дополнительного образования и высокого уровня самообразования, владение иностранными языками, смежными специальностями, наличие навыков работы на персональном компьютере, индивидуальных способностей. Привлекательность сфер приложения труда находится в прямой зависимости прежде всего от престижности сферы (0,320)², которая находится в зависимости от дохода, который эти сферы способны принести работникам. Восприятие отрасли в качестве доходной связывается в свою очередь с дополнительными благами, которые эти отрасли способны принести (0,188)³. Тяжесть сферы не является фактором, влияющим на занятость.

Изменение самой структуры стратегий возможно при осуществлении воздействия на внутренние образующие каждой системы: ее факторы и зависимости. В основе экономического поведения на рынке труда лежит два типа зависимости:

1) зависимость работника от сегмента рынка труда. Эти отношения предполагают, что подчиненное положение индивида требованиям сегмента обеспечивает ему компенсацию в форме возможности получения дохода (выгоды) на который он ориентирован, при заданных затратах труда. Для управления это означает, что знание о поведении сегмента и влиянии на него создает возможность для прогнозирования реакции работника, а значит, появляется реальная возможность изменения поведения;

² Корреляция является значимой на уровне 0,01.

³ Корреляция является значимой на уровне 0,01.

2) зависимости, определяющие реализацию определенного типа стратегии экономического поведения работника – это система факторов, разрешение которых приводит к определенному типу поведения. Данная система факторов (факторное пространство) формирует границы в стратегиях, которые отделяют их одна от другой, и создает ограничения (ресурсные и т. д.) для переливов рабочей силы. Основные зависимости стратегий экономического поведения работников на рынке труда были выявлены на основе проведенных эмпирических исследований. При этом было обнаружено, что тенденции двух исследований отражают идентичные зависимости, и более того, зависимости, определяющие стратегии занятых и безработных, аналогичны. Для состоятельности таких выводов проведена проверка гипотезы об однородности генеральных совокупностей по результатам анализа выборок одинакового объема по годам (1999 и 2007 годы), так и для выборочных данных занятых и безработных по критерию Кохрана. В качестве примера в таблице 3 сведены расчетные значения критерия по основным факторным признакам, определяющим выбор стратегии экономического поведения работника: сложность работы и длительность работы. С учетом того, что критическое значение критерия для $v = n - 1 = 31$, $\alpha = 0,05$ и $L = 2$ (две выборки) составляет 0,7, можно считать, что совокупности данных являются однородными.

Таблица 3 – Расчетные значения критерия Кохрана для двух выборок

Признак	Сложность работы		Длительность рабочей недели	
Год	1999	2007	1999	2007
Занятые				
Дисперсия	0,952	0,981	43,961	44,695
G _{нб}	0,507		0,504	
Безработные				
Дисперсия	0,983	0,974	45,564	44,721
G _{нб}	0,502		0,505	

В работе представлен детальный анализ факторов и зависимостей, характерных для каждого типа стратегии экономического поведения, а также выделены преимущества и недостатки каждого типа работников и представлены рекомендации по использованию этой информации для управления.

3. Изучение рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников. Современные тенденции, структура и состояние рынка труда на основе реализуемых стратегий эконо-

мического поведения работников. Прогноз развития рынка труда до 2015 года.

Конъюнктура рынка труда определяется соотношением спроса и предложения. В свою очередь, объем предложения зависит от экономического потенциала видов деятельности рынка труда, который детерминируется экономическим потенциалом работников, предоставляющих труд. Это позволило сформулировать предметную сторону проблемы, которая заключается в необходимости сопоставления структуры стратегий с ресурсными ограничениями, с целью выработки регулирующих воздействий на рынок труда. Было выявлено, что ресурсные ограничения формируются со стороны рынка труда (спроса) и со стороны работника (предложения). Это, в свою очередь, позволило классифицировать факторы, действующие на формирование и реализацию стратегий экономического поведения работника со стороны сфер приложения труда и со стороны отдельного работника. Комплексы факторов представлены на рисунках 3 и 4.

В диссертации реализуется тезис, согласно которому мониторинг рынка труда и диагностика ситуации на нем должны осуществляться на основе системы последовательных этапов анализа, раскрывающих причины сложившейся ситуации и позволяющих определить цели изменения или поддержания данной ситуации. Логика данного подхода представлена на рисунке 5.

На *первом* этапе на основе использования статистической документации и результатов проведенных исследований российскими научными школами осуществляется анализ факторов, действующих на рынок труда на макроуровне, а также со стороны формальных институтов рынка труда, таких как минимальная заработная плата, законодательство о защите занятости, системы коллективно-договорных отношений. Выявляются основные тенденции и факторы, влияющие на состояние занятости в стране и регионе. Это объясняется тем, что система доступа в стратегию формируется прежде всего под воздействием ситуации, действующей на макроуровне. Кроме того, этот этап позволяет объяснить многие тенденции, характерные для стратегий и их структуры.

На *втором* этапе должно осуществляться исследование сфер приложения труда с целью выявления основных факторов, влияющих на доступ к сегменту рынка труда, сформированного со стороны спроса, как факторов, создающих саму возможность реализации стратегий. Здесь на основе анализа статистической документации выявляются сегменты сфер приложения труда, соответствующие выявленным

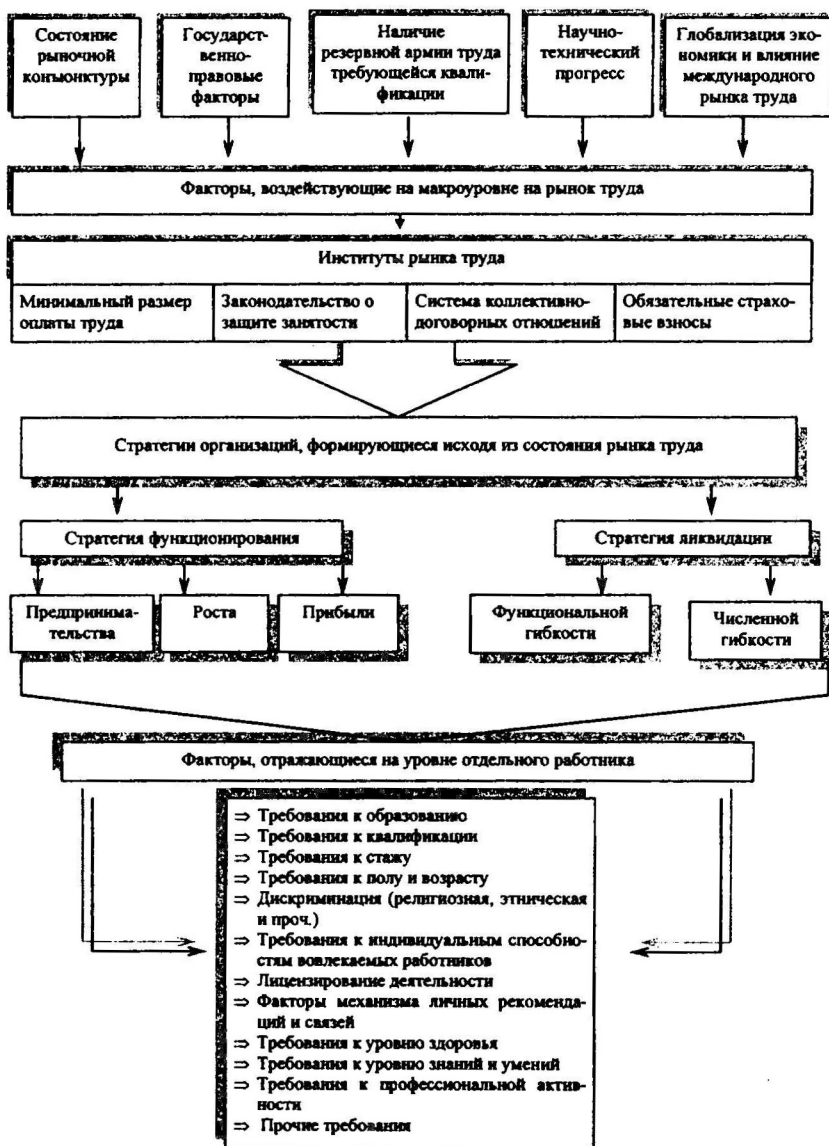


Рисунок 3 – Формирование системы факторов, влияющих на экономическое поведение работника на рынке труда со стороны спроса

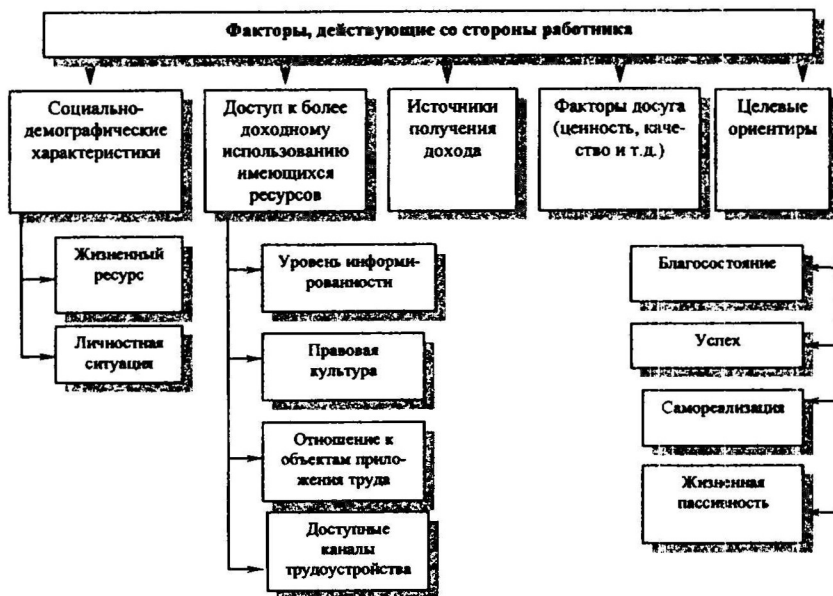


Рисунок 4 – Классификация факторов, действующих на экономическое поведение работника на рынке труда со стороны предложения

стратегиям экономического поведения работников. Этот анализ позволяет отследить общие тенденции, характерные для изучаемого региона, потенциальное состояние совокупной структуры стратегий экономического поведения. Факторы, влияющие на доступ к стратегиям, которые формируют работодатели, целесообразно выявлять на основе эмпирических данных, собираемых опытным путем. Детальный инструментарий представлен в диссертационной работе.

На *третьем* этапе осуществляется анализ стратегий экономического поведения работников и безработных на рынке труда. Схема анализа представлена в таблице 1. Этот этап позволяет оценить общую сложившуюся структуру стратегий экономического поведения, сегменты, сформированные стратегиями, общие тенденции и диспропорции рынка труда.

На *четвертом* этапе выявляются закономерности и основные тенденции реализуемых стратегий, а также характер, степень влияния

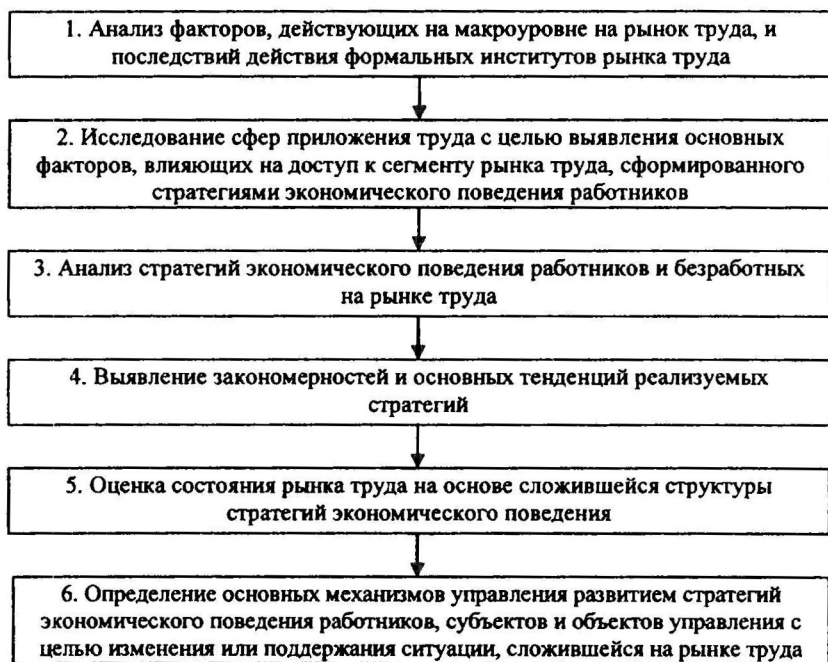


Рисунок 5 – Логика исследования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников

и величина ресурсных ограничений по каждой из стратегий. Здесь определяется структура занятости и безработицы, формируемые стратегиями экономического поведения. Результаты данного этапа позволяют выявить факторы, поддающиеся управлению и влияющие на реализацию и развитие стратегий.

На *пятом* этапе определяются субъекты и объекты управления и основные механизмы управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда с целью изменения или поддержания сложившихся характеристик рынка труда. В диссертации представлен детальный инструментарий для каждого этапа.

Данный подход к исследованию рынка труда привел к выявлению нового классификационного основания для сегментирования. Задача сегментирования состоит в том, чтобы найти группы людей, одинаково реагирующих на определенные формы управленческих воздействий. Такими зонами, делящими рынок труда, могут выступать возможные, установившиеся на определенный момент, соотношения между величи-

ной трудовых затрат и величиной их оплаты, то есть зоны, сформированные отношениями «затраты – компенсации». При этом, поскольку рынок труда формируется под воздействием спроса и предложения и является системой, такие сегменты должны иметь многоуровневую структуру, соответствующую понятию системы.

Во-первых, такие сегменты формируются со стороны предложения. Поскольку рынок труда представляет собой систему, то любой его сегмент должен рассматриваться и анализироваться с позиций занятого населения и безработных. Первичное разделение рынка труда со стороны предложения формирует сегмент занятого населения и сегмент безработных.

Следующим этапом является разбиение рынка труда на зоны, характеризующиеся соотношением обмена определенного уровня трудовых затрат на определенный уровень их оплаты. Такая сегментация со стороны предложения труда отражает приоритетные и возможные линии поведения работников на рынке труда и делит его на устойчивые зоны. Рамками, ограничивающими мобильность работников, здесь выступают неприемлемые или недостижимые для них соотношения. Каждый такой сегмент рынка труда характеризуется количественными характеристиками потоков людей между различными вариантами обмена трудовых затрат на доход. Таким образом, сегментация рынка труда со стороны предложения объясняется количеством работников, которые своим поведением сформировали области рынка труда, обладающие определенными характеристиками. Однако для реализации различных видов экономического поведения работников не достаточно их приоритетных линий поведения. Должны существовать условия соединения труда и дохода, обеспечиваемые работодателями. Следовательно, со стороны спроса на труд формируются сферы приложения труда, где возможна реализация того или иного вида экономического поведения работников.

При сегментировании рынка труда мы использовали следующие критерии. *Изменяемость* сегмента, которая определяется информацией о размерах, природе и поведении сегмента рынка. В исследовании мы определили точный объем каждого сектора матрицы стратегий экономического поведения (таблица 2), где природой сегмента являются установившиеся на определенный момент соотношения между величиной трудовых затрат и величиной их оплаты. *Доступность* воздействия на сегмент – это степень достижимости для управленческих воздействий. Возможность осуществления управленческих воздействий позволила выявить типологию таких воздействий в исследовании и разработать

принципы и концепцию управления стратегиями экономического поведения работников. *Объемность* сегмента подтверждается количественным попаданием респондентов в каждый из секторов матрицы стратегий экономического поведения работников. *Сходство* представителей сегмента как определенное соответствие членов отдельного сегмента рынка труда выявлено в рамках причинных факторов формирования стратегий и зависимостей, лежащих в основе реализации определенной стратегии экономического поведения.

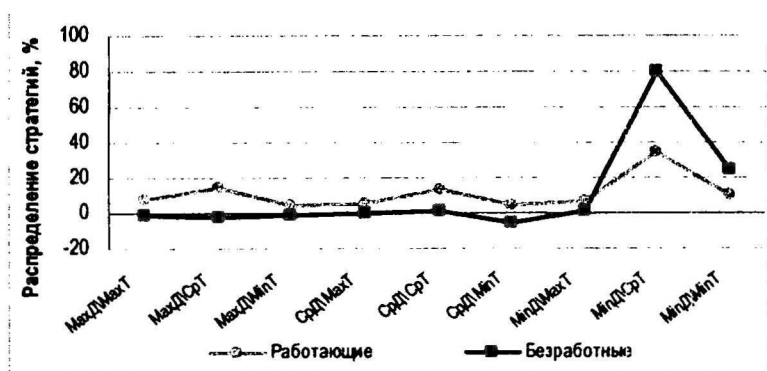
Занятые и безработные на рынке труда своим поведением сформировали девять его сегментов. Перемещение индивида из своего в любой другой смежный или несмежный сектор свидетельствует о произошедших изменениях в количественных или качественных характеристиках реализуемой стратегии индивида.

Следовательно, чем больше долгосрочные цели индивида соответствуют реализуемым стратегиям, тем сложнее преодоление границы сектора и тем стабильнее его положение. В результате, мы можем говорить о стабилизации сектора рынка труда. Своим следствием это может иметь стабилизацию рынка труда в целом или усиление действия фактора границы, если барьеры границы становятся непреодолимыми.

Позитивное или негативное действие этого процесса вытекает из качественных характеристик рабочей силы рассматриваемого сегмента. Если стабилизируется сегмент с низкими качественными характеристиками с ориентацией на минимум труда, то можно в целом говорить о снижении качества рабочей силы на рынке труда. С учетом зависимости от того, сколько стабильных сегментов имеют низкие качественные характеристики по сравнению с количеством стабильных сегментов, имеющих высокие качественные характеристики рабочей силы, можно говорить о развитии рынка труда, ориентированного на низкокачественный или высококачественный труд.

Подобные рассуждения приводят нас к выводу о том, что можно смоделировать стратегии экономического поведения работников на рынке труда, используя математический аппарат. Моделирование матрицы стратегий экономического поведения людей позволит не только управлять перемещениями, но и прогнозировать ситуацию на рынке труда.

Прокомментируем результаты ситуации, которую мы увидим на рынке труда в 2015 году (рисунок 6).



MaxD – максимум дохода, MaxT – максимум труда,
 CpD – средняя величина дохода, CpT – средняя величина труда,
 MinD – минимальный уровень дохода, MinT – минимальный уровень труда
 Рисунок 6 – Прогноз структуры стратегий экономического поведения
 работников на рынке труда на 2015 год

Как мы видим, стабилизация рынка труда связана с неэквивалентным обменом труда на доход. Общая картина распределения стратегий в будущем свидетельствует о том, что если на стратегии не воздействовать, то они обладают слабыми тенденциями к изменению. Общая тенденция, характерная для занятых работников на рынке труда, свидетельствует об ориентации на достижение большего дохода на основе величины труда, не превышающей нормативно закреплённой. Наиболее распространённой стратегией будет «Минимум дохода ценой Среднего уровня труда». Следующей по распространённости будет стратегия «Максимум дохода ценой Среднего уровня труда».

В качестве позитивной тенденции можно отметить сокращение количества работников, реализующих стратегию «Минимум дохода ценой Минимума труда», что свидетельствует о снижении мотивационного кризиса работников и повышении качества реализуемого труда. В будущем на рынке труда будет представлен более квалифицированный труд, чем мы наблюдаем сегодня.

Интересны изменения, которые мы будем наблюдать у безработных. Мы видим практически полное отсутствие тех, кто сможет получать максимальный или средний доход, находясь в статусе безработного. Это свидетельствует о том, что те, для кого данный тип стратегии является наиболее привлекательным, переместятся из категории безработных в категорию работающих. А сам рынок труда создаст же-

сткие ограничения, не позволяющие кому-либо попасть в данные сегменты. Однако эти тенденции свидетельствуют и о том, что в будущем статус безработного станет скорее сознательным решением индивида, нежели ограничением рынка труда.

4. Разработана концепция управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда.

Ресурсы в области регулирования процессов, происходящих на рынке труда, в основном сконцентрированы на решении сегодняшних, локальных проблем, и не учитываются закономерности, лежащие в основе трудовой деятельности. В результате, глобальные государственные и корпоративные ресурсы тратятся неэффективно, не мотивируют работника к высокопроизводительному труду и не позволяют достигать общественных целей при минимизации затрат. В этой связи усилия общества должны быть сконцентрированы в рамках разработки и реализации концепции управления стратегиями экономического поведения работников.

Управление стратегиями экономического поведения – это целенаправленное изменение или сохранение (поддержание текущей) стратегии поведения работника, учитывающее результаты стихийного механизма функционирования в условиях различных систем зависимостей посредством определенных типов воздействий субъекта управления. Данное определение говорит о возможности управления, акцентируя внимание на результатах самоуправления системы, развития ответственности и самостоятельности работников. Мы ограничиваем отношения экономической сферой, а их тип (внешние и завершённые) позволяют построить специфическую иерархию рассматриваемых систем с возможностью контроля происходящих процессов. Воздействия также носят специфический характер, поскольку основываются на зависимостях, вытекающих из существующих специфических связей между системами. Наличие иерархии систем, связей и зависимостей, возможность осуществления воздействий позволяет сформировать организационную структуру субъекта управления

Основными характеристиками предлагаемой концепции являются: систематизация целей развития рынка труда в пространстве значимости и времени; комплексный подход к оценке экономического поведения работников; многоуровневость и полисубъектность, при сохранении ведущей роли государства (рисунок 7). Предлагаемая концепция, с одной стороны, связана с целями и задачами существующих в настоящее время организационных структур управления, а с другой – включает новые направления деятельности в рамках оценки состоя-

ния рынка труда с позиций структуры стратегий экономического поведения, что улучшает информированность и методологию оценки ситуации на рынке труда. Такое сочетание позволяет существенно сократить расходы на реализацию предлагаемых в ее рамках мероприятий и обеспечить необходимую интеграцию деятельности.

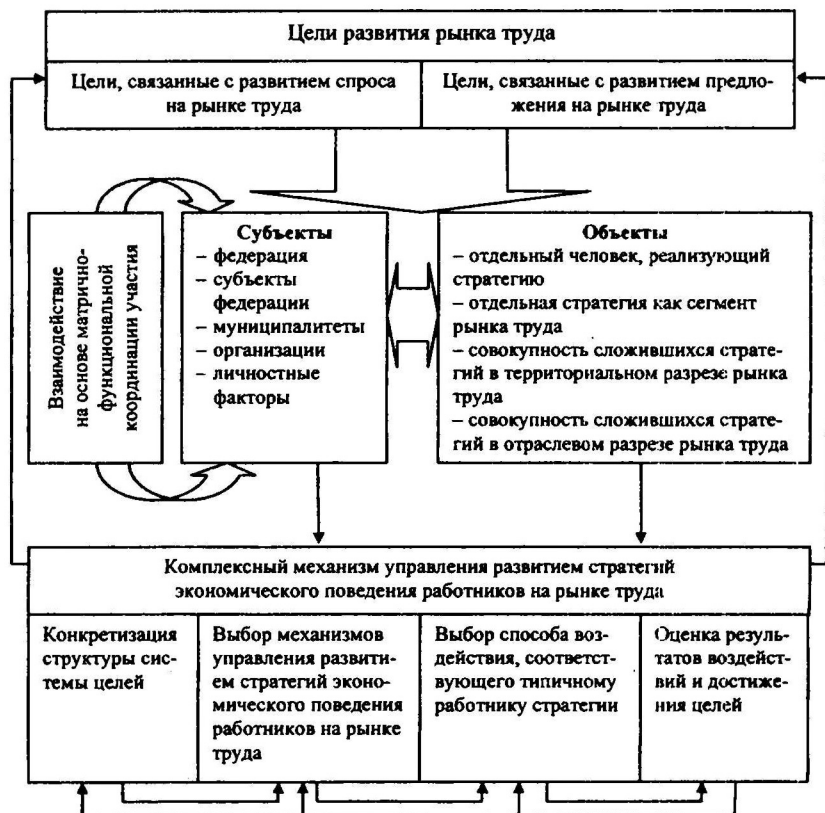


Рисунок 7 – Логика концепции управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда

В основу концепции были положены следующие принципы:

1. Цели управления развитием стратегий экономического поведения работников должны находиться во взаимном соответствии с деревом целей субъектов управления. Исходным пунктом для формирования механизма управления является конкретизация структуры

значимой системы целей. Для выполнения этих задач на основе проведенных нами исследований были разработаны долгосрочные цели развития рынка труда.

2. Для решения конкретной проблемы необходимо использовать специфический, присущий только ей механизм управления (или совокупность механизмов). Отдельный механизм управления не эффективен для достижения всех целей субъектов управления. В диссертационной работе представлены механизмы, которые должны использоваться для разрешения проблем.

3. Необходимо учитывать взаимосвязь и взаимозависимость элементов внутри отдельного механизма управления, поскольку изменение одного из них ведет к изменению других. Например, изменение числа лет, затраченных на обучение и дополнительную профессиональную подготовку, влияет на уровень образования и на наличие профессиональных преимуществ.

4. Необходимо учитывать, что в составе отдельного механизма управления находятся элементы с различной длительностью их жизненного цикла: с длительным циклом, изменяющимся только с изменением природы человека (например, целевые ориентиры), кратким циклом, то есть изменяющимся с изменением социально-экономической или трудовой ситуации (например, периодичность повышения квалификации), и промежуточным, средним циклом (например, число лет, затраченных на обучение и дополнительную профессиональную подготовку). Учет этой структуры будет способствовать устойчивости, динамике и эффективности механизма управления посредством воздействия на наиболее подвижные элементы.

В рамках предлагаемой концепции был расширен состав субъектов и объектов управления экономическим поведением работников на рынке труда. В частности, субъект управления дополнительно структурирован по различным направлениям ресурсных ограничений работника. Этот субъект не является структурно-организованной общностью, однако выполняет функции руководства и воздействует на объект с целью перевода его в новое состояние. Это связано с тем, что данные факторы раскрывают жизненный ресурс и личностную ситуацию индивида, определяют степень свободы действий. Следовательно, эти факторы обуславливают и ограничивают выбор, совершаемый работником, следовательно, совершают воздействие на объект.

Скоординированный процесс управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда должен осуществляться на основе взаимодействия субъектов управления посредством функ-

циональной координации участия в управлении. В исследовании были детально разработаны матрицы функциональной координации участия для каждого субъекта управления.

Объект управления может быть структурирован по разным основаниям, в том числе и на основе компонентов социальной структуры, которая включает людей и их отношения. В результате были выделены следующие объекты:

- отдельный человек, реализующий определенную стратегию экономического поведения;
- отдельная стратегия экономического поведения как сегмент рынка труда;
- совокупность сложившихся стратегий экономического поведения работников на рынке труда в отраслевом разрезе;
- совокупная структура стратегий экономического поведения в организационно-отраслевом разрезе.

Такое строение объекта позволяет охватить весь комплекс экономического поведения, реализующегося на рынке.

Основу концепции составляет комплекс механизмов управления стратегиями экономического поведения работников, который представляет собой совокупность конкретных механизмов. Реализация механизма управления предполагает решение ряда задач, которое представляет собой последовательный алгоритм реализации механизма управления стратегиями экономического поведения (рисунок 8).

Реализация механизма управления предполагает управленческие воздействия. В данном случае имеет значение, к какой стратегии применяется конкретный механизм. Поэтому, используя тот или иной механизм управления, необходимо учитывать специфическую мотивационную реакцию на управленческие воздействия. В этой связи в исследовании в каждом типе стратегий были изучены особенности восприятия управленческих воздействий, что позволило расширить предмет управленческого воздействия в части введения системы воздействий на зависимости, соответствующие типичному работнику, реализующему определенный тип стратегии экономического поведения. Применительно к каждой стратегии были разработаны системы воздействий на зависимости.

Управление стратегиями экономического поведения работников с целью поддержания или изменения состояния рынка труда предполагает исчисление эффективности управления. Для этого в работе были обоснованы и разработаны критерии социального, экономического и синергетического эффекта.

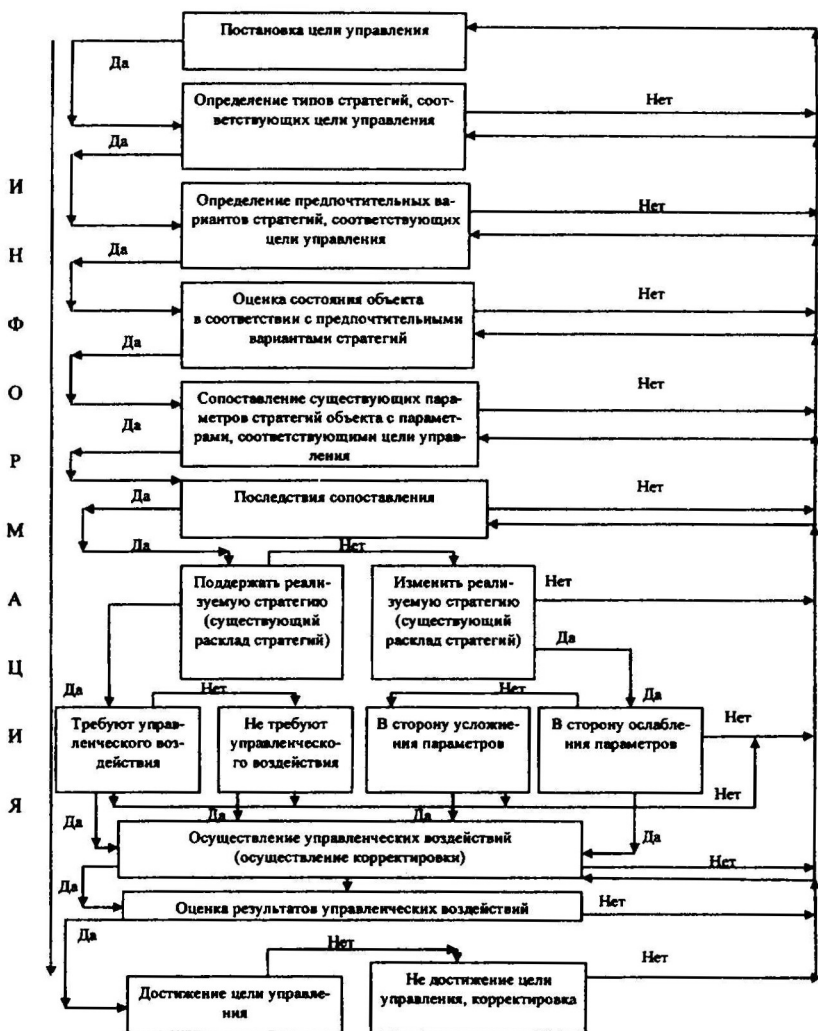


Рисунок 8 – Последовательный алгоритм механизма управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда

5. Построена математическая модель матрицы распределения стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

Сегментация рынка труда объясняется количеством работников, которые своим поведением сформировали области на рынке труда,

обладающие определенными характеристиками. Каждый сектор в матрице формируется благодаря многочисленным попаданиям точек (респондентов) в определенный сегмент рынка труда. Каждый сегмент имеет границы, которые характеризуются нулевым значением попаданий или таким числом попаданий, количественное значение которых не существенно. Тем самым один сегмент отделяется от другого. Моделирование матрицы стратегий экономического поведения людей позволит не только управлять перемещениями, но и прогнозировать ситуацию на рынке труда.

При моделировании матрицы возникает два вопроса: во-первых, как измерить расстояние между двумя произвольно взятыми стратегиями, во-вторых, как описать воздействие, которое заставит работника переместиться из одной стратегии в другую.

Матрица стратегий экономического поведения работников на рынке труда формирует некоторую область Ω в пространстве с осями D и T (доход и труд) (рисунок 2). Каждый участок в Ω – это определенная область приложения труда. Внутри этой области действует строго определенный обмен труда на доход или выгоды. И, как мы отмечали ранее, обмен может быть эквивалентным, когда величина труда и величина дохода уравнены (например, $\text{Min } D / \text{Min } T$), или неэквивалентным (например, $\text{Max } D / \text{Min } T$), когда величина дохода не соответствует величине трудовых усилий. Это объясняется тем, что существуют препятствия, которые тем или иным образом постоянно ограничивают хотя бы одну из переменных. В конечном итоге ограничения приводят к такому положению индивида на рынке труда, которое является для него оптимальным с трех сторон: со стороны приложения трудовых усилий, со стороны дохода и со стороны сферы приложения труда.

Для построения математической модели, описывающей стратегии поведения работников на рынке труда, фактор S обозначим областью приложения труда. В результате, фактор S является функцией, зависящей от двух переменных – от величины дохода D и от величины вкладываемого труда T . Таким образом, индивид получает «точку расположения» (D, T) в области стратегий Ω , которая делится на сферы приложения труда. Более того, число $S(D, T)$ уточняет значимость места (D, T) с точки зрения возможного места приложения труда. Поскольку фактор S формирует границы в стратегиях, отделяя одну от другой, и создает ограничения для переливов рабочей силы, то значение $S(D, T) = 0$ или условие $S|L = 0$ на «кривой» $L \subset \Omega$ можно трактовать как отсутствие рабочей силы в точке (D, T) или соответственно

как отсутствие «перелива» рабочей силы через L . Стратегией экономического поведения мы принимаем функцию $S = S(D, T)$.

Стратегия S должна еще зависеть от времени t , а процесс смены индивидами стратегий экономического поведения напоминает диффузию, поскольку похож на медленное расползание, вкрапление в ближайшие области приложения труда, и мы приходим к важному заключению: уравнение, которое описывает стратегию $S = S(t, D, T)$, в простейшем случае – это уравнение диффузии, применяя которое мы получаем общий случай:

$$\frac{\partial S}{\partial t} = a^2 \Delta S + f(t, D, T), \quad (1)$$

где первая часть уравнения описывает расстояние, которое работник должен преодолеть, перемещаясь от одной стратегии к другой, а вторая часть – силу, которая заставляет его преодолеть это расстояние. В общем виде данное уравнение описывает управление стратегиями экономического поведения на рынке труда с точки зрения целенаправленных перемещений.

Работники, являясь экономически активным населением, как правило, не выходят на границы прямоугольника Ω . Следовательно, периодические решения диффузионного уравнения захватывающие отрицательные области, не имеют для нас фактического смысла. Таким образом, граничное условие может описываться решением краевой задачи. Пусть $\Omega = [0, \pi] \times [0, \pi]$. Тогда решение краевой задачи имеет вид:

$$S(D, T, t) = \sum_{k=1}^{\infty} \sum_{j=1}^{\infty} A_{k,j} e^{-a^2(k^2+j^2)t} \sin kD \sin jT. \quad (2)$$

На основную моду $k = j = 1$ стратегий поведения на рынке труда $\sin kD \sin jD$ накладываются дополнительные моды, одна из которых $k = j = 3$ разбивает прямоугольник $\Omega = [0, 1] \times [0, 1]$ на девять прямоугольников с нулевым значением функции стратегий $S(D, T)$ на границах этих девяти прямоугольников, соответствуя матрице стратегий Ω .

Рассматривая приближенное решение задачи, состоящее из первых девяти членов ряда, получаем:

$$S(D, T, t) = \sum_{k=1}^3 \sum_{j=1}^3 A_{k,j} e^{-a^2(k^2+j^2)t} \sin kD \sin jT. \quad (3)$$

Формула (3) описывает поведение работников в какой-то одной точке (D, T) . Для нахождения девяти коэффициентов $A_{k,j}$, мы проинтегрировали (3) по каждому из девяти секторов области Ω :

$$\int_{\alpha_1^m \beta_1^m}^{\alpha_2^m \beta_2^m} S(D, T, t) dD dT = \sum_{k=1}^3 \sum_{j=1}^3 A_{k,j} e^{-\alpha^2(k^2+j^2)t} \int_{\alpha_1^m \beta_1^m}^{\alpha_2^m \beta_2^m} \sin kD \sin jT dD dT, \quad (4)$$

где $[\alpha_1^m, \alpha_2^m]$ и $[\beta_1^n, \beta_2^n]$ ($m, n = 1, 2, 3$) – произвольный сектор области Ω .

Величина

$$\widehat{SW}_{m,n} = \int_{\alpha_1^m \beta_1^n}^{\alpha_2^m \beta_2^n} S(D, T, t) dD dT \quad (5)$$

трактруется как число работников, отвечающих стратегии поведения соответствующего сектора области Ω .

Относительно переменных $A_{k,j}^{(1999)}$ была построена система из девяти уравнений, которая является линейной, поэтому для нахождения ее решения использовался программный пакет MathCad. Фактические величины $SW_{m,n}(1999)$, $SW_{m,n}(2007)$ определены нами на основе проведенных исследований. Прогнозируемые величины $\widehat{SW}_{m,n}(2007)$ и $\widehat{SW}_{m,n}(2015)$ находились на основе формулы:

$$\begin{aligned} \widehat{SW}_{m,n}(2007) &= \int_{\alpha_1^m \beta_1^n}^{\alpha_2^m \beta_2^n} S(D, T, 2007) dD dT = \\ &= \sum_{k=1}^3 \sum_{j=1}^3 A_{k,j}^{(1999)} e^{-\alpha^2(k^2+j^2)2007} \int_{\alpha_1^m \beta_1^n}^{\alpha_2^m \beta_2^n} \sin kD \sin jT dD dT \end{aligned} \quad (6)$$

(для 2015 года – по аналогии).

Спрогнозированные величины $\widehat{SW}_{m,n}(2007)$ были соотнесены с эмпирической базой данных. Отклонение не превысило 5 %. Таким образом, использование формулы (6) позволяет с точностью до 5 % описать поведение работников на рынке труда.

На основе формулы (6) был построен прогноз на 2007 и 2015 годы. Данные, полученные на основе прогноза, практически идентичны эмпирическим данным, полученным на основе социологического исследования, что подтвердило правомерность модели. Сопоставимые данные представлены в таблицах 2 и 4.

Разработанная нами модель относится к разряду дискретных моделей, позволяющих формировать статические образы исследуемой системы – рынка труда. Динамическая картина развития исследуемой

системы может быть получена путем формирования совокупности статических образов, соответствующих восьмилетним периодам развития, заложенных моделью.

Таблица 4 – Количественная структура стратегий экономического поведения, выявленная на основе созданной математической модели

Типы стратегий					
1999 год	1	2	3	4	5
	MaxД/MaxТ	MaxД/СрТ	MaxД/MinТ	СрД/MaxТ	СрД/СрТ
Безработные	1,0	2,0	1,5	0	4,0
Занятые	7,7	13,5	3,0	5,2	12,5
1999 год (продолжение)		6	7	8	9
		СрД/MinТ	MinД/MaxТ	MinД/СрТ	MinД/MinТ
Безработные		7,6	0,5	19,0	64,4
Занятые		4,7	5,4	33,2	14,8
Типы стратегий					
2007 год	1	2	3	4	5
	MaxД/MaxТ	MaxД/СрТ	MaxД/MinТ	СрД/MaxТ	СрД/СрТ
Безработные	0,3	0,4	0,3	0	2,6
Занятые	9,6	13,3	3,7	5,9	12,0
2007 год (продолжение)		6	7	8	9
		СрД/MinТ	MinД/MaxТ	MinД/СрТ	MinД/MinТ
Безработные		0,8	2,6	50,4	42,6
Занятые		4,5	5,7	35,1	9,6
Типы стратегий					
2015 год (прогноз)	1	2	3	4	5
	MaxД/MaxТ	MaxД/СрТ	MaxД/MinТ	СрД/MaxТ	СрД/СрТ
Безработные	0	0	0	0	1,6
Занятые	11,5	13,6	4,4	6,6	11,9
2015 год (прогноз) (продолжение)		6	7	8	9
		СрД/MinТ	MinД/MaxТ	MinД/СрТ	MinД/MinТ
Безработные		0	1,1	72,9	24,4
Занятые		4	6,3	37,2	4,5

Таким образом, основной результат проведенного исследования заключается в развитии теории рынка труда и методологии его исследования с позиций теории систем, институциональной и неоклассической экономики. Разработана концепция индивидуальных стратегий экономического поведения работников, которая позволила сегментировать рынок труда на новом классификационном основании, выявить типологические модели поведения работников на рынке труда, соответствующие современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений и поддающиеся определенным формам управленческого воз-

действия. Разработанная методология исследования рынка труда на основе стратегий позволила определить современные тенденции, структуру и состояние рынка труда в отношении его качественных характеристик. Были выявлены внутренние закономерности, влияющие на формирование, развитие и устойчивость каждого типа стратегии, которые легли в основу концепции управления стратегиями экономического поведения работников с целью поддержания или изменения состояния рынка труда, совершенствующие систему управления рынком труда. Разработана математическая модель стратегий экономического поведения работников, способствующая прогнозированию процессов, происходящих на рынке труда.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Экономическое поведение работников на рынке труда. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2001. – 277 с. (авт. – 16,38 п.л.)
2. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда. – М.: Информ-знание, 2006. – 468 с. (29,25 п.л.)
3. Экономика ХМАО: социально-экономические приоритеты и стратегия развития. – Омск: Издатель ИП Погорелова Е.В., 2009. – 186 с. (авт. – 4,18 п.л.)
4. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда. – Омск: Изд-во Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. – 330 с. (20,6 п.л.)
5. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда: тенденции и закономерности. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2010. – 420 с. (27,5 п.л.)

Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных перечнем ВАК

6. О критериях эффективности рынка труда // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 49–51. (0,4 п.л.)
7. Сегментирование рынка труда на основе стратегий экономического поведения человека // Вестник Костромского государственного университета им. Некрасова. – 2006. – № 3. – С. 32–39. (0,75 п.л.)
8. Синергетический подход к оценке эффективности рынка труда // Вестник высших учебных заведений. Поволжский регион. – 2006. – № 4(25). – С. 239–248. (авт. – 0,74 п.л.)
9. Роль субъекта и объекта в системе управления // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 5. – С. 34–37. (0,5 п.л.)

10. Ответственность как элемент системы управленческих отношений // Омский научный вестник. – 2006. – № 5. – С. 153–155. (0,4 п.л.)
11. Воздействие как условие реализации управления // Омский научный вестник. – 2006. – № 9. – С. 162–166. (0,4 п.л.)
12. Опыт моделирования и прогнозирования стратегий экономического поведения работников на рынке труда // Экономические науки. Научно-информационный журнал. – 2007. – № 9 (34). – С. 189–193. (0,75 п.л.)
13. Методологические основы управления стратегиями экономического поведения персонала сферы услуг // Креативная экономика. – 2009. – № 5. – С. 69–77. (1,0 п.л.)
14. Основные принципы формирования механизма управления экономическим поведением работников на рынке труда // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. – 2009. – № 4(40). – С. 12–16. (0,7 п.л.)
15. О характеристике системных понятий // Вестник РГТЭУ. – 2009. – № 5(32). – С. 67–71. (0,5 п.л.)
16. Системная терминология: классификация определений // Вестник РГТЭУ. – 2009. – № 6(33). – С. 48–51. (0,5 п.л.)
17. О системной терминологии // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 1. – С. 53–61. (1,1 п.л.)
18. Стратегическое развитие организации как процесс // Российское предпринимательство. – 2010. – № 2 (2). – С. 48–53. (авт. – 0,2 п.л.)
19. О видах социально-экономической зависимости в управлении стратегиями экономического поведения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 2. – С. 22–27. (0,8 п.л.)
20. «Управление» как категория и многоаспектное явление // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 4. – С. 28–31. (0,6 п.л.)

Научные статьи в других изданиях

21. Некоторые аспекты экономического поведения человека // Экономика и труд: внутривузовский сборник научных трудов. – Вып. 2. – Омск: ОмГУ, 1996. – С. 45–49. (0,3 п.л.)
22. Феномен экономического поведения // Вестник Омского университета. Специальный выпуск. – Омск: ОмГУ, 1996. – С. 39–40. (0,2 п.л.)
23. Безработица как фактор роста негативных социально-экономических процессов // Региональные аспекты регулирования рынка труда: проблемы и решения: тезисы межрегиональной научно-практической конференции. – Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 1996. – С. 30–33. (авт. – 0,1)
24. Особенности экономического поведения // Экономика и труд: внутривузовский сборник научных трудов. – Вып. 3. – Омск: ОмГУ, 1998. – С. 68–72. (0,3 п.л.)

25. Методические вопросы исследования экономического поведения людей на рынке труда // Социальный диалог на рынке труда: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Омск: Изд-во Комитета труда и занятости населения, 1999. – С. 89–93. (0,2 п.л.)
26. Некоторые вопросы оценки стратегий экономического поведения человека на рынке труда // Вестник Омского университета. – 1999. – № 1. – С. 100–103. (авт. – 0,35 п.л.)
27. Сущность и особенности формирования экономического поведения // Вестник Омского университета. – 1999. – № 3. – С. 101–104. (0,45 п.л.)
28. Поведение человека: специфика и влияние социальной и экономической сфер // Вестник Академии труда и занятости. – 1999. – № 3–4. – С. 63–65. (0,4 п.л.)
29. Экономическое поведение человека на рынке труда: проблема оценки и исследования // Современное общество: материалы научной конференции, посвященной 25-летию ОмГУ. Омск. 29–30 октября 1999 года. – Омск: ОмГУ, 1999. – С. 102–105. (0,2 п.л.)
30. Концепция социально-экономического развития Омской области до 2015 года (научный доклад). – Омск: Изд-во ОмГУ, типография «Чайка», 2002. – 83 с. (авт. – 0,3 п.л.)
31. Стратегии экономического поведения в системе социально-трудовых отношений // Университеты как регионообразующие научно-образовательные комплексы: тезисы докладов региональной научной конференции, посвященной 30-летию Омского государственного университета им. Ф.М.Достоевского. – Омск, 2004. – Часть 2. – С. 150–158. (0,6 п.л.)
32. О факторах, определяющих формирование определенного типа стратегии экономического поведения работников на рынке труда // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2004. – № 4. – С. 83–94. (1,2 п.л.)
33. О системе факторов, действующих со стороны сферы приложения труда на формирование экономического поведения работника // Социально-экономические проблемы развития региона в современных условиях: материалы Международной научно-практической конференции, Омск 24 ноября 2004 // Вестник филиала ГОУ ВПО ВЗФИ в г. Омске. – 2004. – № 3–4. – С. 153–155. (0,25 п.л.)
34. Стратегии экономического поведения: классификация и типологические характеристики // Сибирский торгово-экономический журнал. – Вып. 1. – 2005. – С. 11–16. (авт. – 0,98)
35. К вопросу о категории «стратегия» // Корпоративное управление: проблемы и практика: материалы Международной научно-практической конференции. – Ульяновск: УлГТУ, 2005. – С. 25–26. (0,12 п.л.)
36. Математическое моделирование стратегий экономического поведения людей на рынке труда // Математические структуры и моделирование. – 2005. – Вып. 15. – С. 107–112. (авт. – 0,13)

37. Описание равновесий на рынке труда с помощью структур Кулакова-Михайличенко // Математические структуры и моделирование. – 2005. – Вып. 15. – С. 112–116. (авт. – 0,19)
38. К вопросу о сегментировании рынка труда // Развитие персонала как необходимое условие экономической и социальной стабильности в регионе: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Омск: Изд-во Министерства труда и социального развития Омской области, 2005. – С. 53–57. (0,31 п.л.)
39. Особенности восприятия рынка труда через стратегии экономического поведения работника // Инновационные технологии в повышении качества образования: материалы Международной научно-практической конференции, 15 апреля 2006 г. – Омск, 2006. – С. 101–108. (0,5 п.л.)
40. О необходимости учета синергетического эффекта при анализе рынка труда // Самоорганизация социокультурного пространства Поволжских регионов: векторы, факторы, механизмы изменения: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 4–5 мая 2006 г. – Ульяновск: Адепт, 2006. – С. 181–187. (0,37 п.л.)
41. О категориях «связь», «отношения» и их соотношении // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2006. – № 4. – С. 44–47. (0,4 п.л.)
42. О соотношении категорий «воздействие» и «методы управления» // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2006. – № 2. – С. 70–73. (С,4 п.л.)
43. О функциях управления // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2006. – № 3. – С. 7–11. (авт. – 0,34)
44. О системных характеристиках рынка труда // Экономические и правовые факторы устойчивого развития социальных систем: материалы III Международной научно-практической конференции. – Омск: Изд-во ОЭИ, 2006. – Ч. 1. – С. 132–144. (0,93 п.л.)
45. К вопросу о механизме управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда // Перспективы и пути развития экономики региона: материалы Международной научно-практической конференции, 14 декабря 2006 г. – Омск: Вестник Филиала ВЗФИ в г. Омске. – 2006. – № 7. – С. 82–87. (0,68 п.л.)
46. Прогнозирование рынка труда на основе анализа стратегий экономического поведения работников // Математические модели современных экономических процессов, методы анализа и синтеза экономических механизмов: сб. ст. II Всероссийской научно-практической конференции. Вып. 2 / под ред. А.Г. Зибарева. – Самара: Самарский государственный аэрокосмический университет, 2006. – С. 60–66. (0,56 п.л.)

47. Зависимость как первичная категория социально-экономической деятельности // Математические структуры и моделирование. – 2006. – Вып. 16. – С. 77–83. (0,62 п.л.)
48. О сущности и структуре субъекта и объекта управления / IV Омские торгово-экономические чтения: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию высшего торгово-экономического образования в России. – Омск: Максимум, 2007. – С. 77–81. (0,56 п.л.)
49. О терминологической определенности категории «управление стратегиями экономического поведения работников» // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. – № 1. – С. 129–133. (0,5 п.л.)
50. Основные закономерности стратегий экономического поведения работников на рынке труда (на основе данных социологических исследований) // Вестник Омского университета. – 2007. – № 1. – С. 89–97. (0,93 п.л.)
51. О некоторых аспектах экономического и социального подхода к поведению человека // Вестник Омского университета. – 2007. – № 3. – С. 124–133. (1,12 п.л.)
52. Зависимость как основа возможности управления экономическим поведением работников на рынке труда // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2007. – № 5. – С. 70–72. (0,43 п.л.)
53. Вопросы структурирования объекта в системе управления экономическим поведением работников на рынке труда // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2007. – № 5. – С. 68–70. (0,43 п.л.)
54. Вопросы структурирования субъекта в системе управления экономическим поведением работника на рынке труда // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. – № 4. – С. 129–134. (0,5 п.л.)
55. О матрично-функциональной координации участия субъектов в управлении экономическим поведением работников на рынке труда // Вестник Омского университета. – 2007. – № 4. – С. 127–135. (1,06 п.л.)
56. Опыт математического описания стратегий экономического поведения работников на рынке труда // VI Омские торгово-экономические чтения: материалы Международной научно-практической конференции. Повышение конкурентоспособности российской экономики в современных условиях: управленческие, финансовые, коммерческие аспекты: в 2-х частях. Ч. 1. – Омск, 2008. – С. 343–347. (0,3 п.л.)
57. О методах управления экономическим поведением работников // «Россия и Европа». Единое экономическое пространство: материалы Международной научно-практической конференции, 3 декабря 2010г. – Омск, 2010. – С. 121–125. (0,4 п.л.)

Подписано в печать 02.11.2010. Формат бумаги 60х84 1/16.

Печ. л. 2,0. Тираж 100 экз. Заказ 454.

Издательство ОмГУ
644077, Омск-77, пр. Мира, 55а
Отпечатано на полиграфической базе ОмГУ
644077, Омск-77, пр. Мира, 55а

102